

Arbeids- og inkluderingsdepartementet
Arbeidsmiljø- og sikkerhetsavdelingen
Postboks 8019 Dep
0030 Oslo

Arbeids- og inkluderingsdepartementet	
Saksnr.: 200501903	Dok.nr.: 68
Arkivkode: 840.11	Dato: 23.3.06
Avd.: AMS	
Utdr.	

NAVO

Oslo, 22.03.2006

Vår ref.
2005/760/102/INEL

Deres ref.
200501903/EVI

Høring – Forslag til nye regler om ansattes yringsfrihet/varsling

Det vises til Arbeids- og sosialdepartementets (nåværende Arbeids- og inkluderingsdepartementet) høringsbrev om ansattes yringsfrihet av 23. desember 2005, vedlagt arbeidsgrupperapporten "Ansattes yringsfrihet" av 21. desember 2005.

Navo har lagt vekt på bred forankring blant medlemsvirksomhetene som representerer i alt ca 164 000 ansatte, som fordeler seg med ca 32 000 ansatte innen transport og ca 105 000 innen helse. Innenfor IT, media- og kunnskapssektoren organiseres virksomheter med til sammen ca 10 000 ansatte, innenfor service og finansnæringen ca 15 000 ansatte og innen kultursektoren ca 2 000 ansatte. Våre kommentarer er dels av generell karakter og dels knyttet til konkrete eksempler fra enkelte medlemsbedrifter.

Navo er i utgangspunktet positiv til arbeidsgruppens forslag til regler som presiserer ansattes yringsfrihet og rett til å varsle om kritikkverdige forhold. Generelt er vi imidlertid av den oppfatning at rettstilstanden også tidligere har gitt varslere tilstrekkelig beskyttelse.

§ 2-4 Arbeidstakers yringsfrihet

Bestemmelsen som foreslås presiserer at arbeidstaker på egne vegne har yringsfrihet om forhold som berører virksomheten, forutsatt at yringen ikke skaper unødig risiko for skade på arbeidsgivers saklige og tungtveiende interesser.

Navo støtter lovforslaget og mener det ivaretar den nødvendige balansen mellom ytringsfriheten og lojalitetsplikten i arbeidsforholdet, herunder den lovfestede taushetsplikten, jf nærmere omtale under § 2-5.

§ 2-5 Varsling om kritikkverdige forhold i virksomheten

Forslaget er ment å lovfeste tidligere ulovfestet rett. Bestemmelsen fastslår arbeidstakers varslingsadgang, samtidig som det tydeliggjøres at varslingen skal være forsvarlig.

Navo støtter forslaget som etter vår oppfatning gir en balansert rettsstilling. Særlig vil vi fremheve betydningen av at det ved offentlig varsling stilles krav om at arbeidstaker først varsler internt.

Navo organiserer virksomheter som har en rolle i sivil beredskap. I den sammenheng har virksomhetene både sikkerhetsklarert personell, innskjerpet taushetsplikt, særskilte saksbehandlingsregler, samt gradering av dokumenter. Det må tydeliggjøres at varslingsretten ikke svekker de forpliktelser som pålegges de ansatte med hensyn til taushet og saksbehandling i forhold til særskilt lovgivning vedrørende sikkerhets- og beredskapsmessige forpliktelser.

Det understrekes videre at beskyttelsesverdig offentlig varsling likevel forutsettes fremsatt på en slik måte at den ansatte ikke går utover sin lovfestede taushetsplikt knyttet til for eksempel identifisering av enkeltpasienter og deres situasjon.

Retten til varsling etter 1. ledd forutsetter at vilkårene i 2. ledd er oppfylt. Denne sammenhengen bør etter vår oppfatning gjøres enda klarere, enten direkte i lovteksten eller i forarbeidene.

§ 2-6 Vern mot gjengjeldelse for ytringer

Bestemmelsen oppstiller forbud mot gjengjeldelser mot arbeidstakere som ytrer seg i henhold til § 2-4 eller § 2-5.

Ordlyden har fått et videre omfang enn det som synes å være arbeidsgruppens intensjon. På side 123 i arbeidsgrupperapporten står det at det ikke er tvil om at arbeidsgiver i noen tilfelle kan ha saklig motiv for å legge vekt på arbeidstakers holdninger, selv om vedkommende ikke har brutt lojalitetsplikten.

Arbeidsgruppens eksempel om arbeidsgiver som i ettertid ikke ønsker å satse på en arbeidstaker som har uttalt seg i strid med virksomhetens kjerneverdier er svært relevant og viktig. Behovet for at virksomhetene skal ha anledning til foreta en helhetlig kompetansevurdering er helt avgjørende for å kunne drive virksomheten. Etter Navos vurdering bør derfor "gjengjeldelse" erstattes med "usaklig reaksjon". Dette vil være mer i samsvar med det arbeidsgruppen mener skal vurderes og en mer presis beskrivelse av bestemmelsens virkeområde.



Delt bevisbyrde og objektivt erstatningsansvar

I § 2-6 nr 2 foreslås en bestemmelse om delt bevisbyrde. Navo går i mot å innføre dette i ytrings- og varslingssituasjonene og foreslår at vanlige bevisbyrderegler skal gjelde. Arbeidsgruppen viser til at det i diskrimineringslovverket er innført bestemmelser om delt bevisbyrde. Ved implementering av EUs antidiskrimineringspakke ble lovfesting av delt bevisbyrde begrunnet med at man var forpliktet til det etter EØS-direktivene. Ved lovfesting av ytringsfrihet og varsling står imidlertid lovgiver fritt til å opprettholde alminnelige bevisbyrderegler. At delt bevisbyrde er lovfestet på diskrimineringsområdet er ikke i seg selv en grunn for å innføre det på flere områder. Lovfesting av delt bevisbyrde vil i praksis gjøre det nesten umulig å oppfylle bevisbyrden når arbeidstaker i ettertid hevder at en beslutning eller reaksjon skyldtes en ytring/varsling. Det er også nødvendig å klargjøre hva som skal til for at arbeidsgiver har oppfylt bevisbyrden, jf s 103 i rapporten hvor arbeidsgruppen presiserer at det må være årsakssammenheng mellom en ytring og en *risiko* for at det kan oppstå skade.

I § 2-6 nr 3 foreslås en bestemmelse som gir rett til oppreisning uansett arbeidsgivers skyld. Navo går i mot dette forslaget og mener at vanlige erstatningsregler må gjelde på dette området. Som nevnt er ikke lovgiver forpliktet til å innføre en slik bestemmelse. Delt bevisbyrde i kombinasjon med objektivt erstatningsansvar bryter med de ordinære prinsipper i norsk erstatningsrett.

Etter Navos oppfatning vil reguleringen, i tillegg til å bryte med alminnelig rettsfølelse, øke konfliktnivået og bidra til at arbeidsgivers grunnleggende rettssikkerhet innskrenkes.

Dersom forslaget om delt bevisbyrde og objektivt erstatningsansvar fastholdes er det i alle fall behov for å lovfeste søksmålsfrister. Mangel på frister gir arbeidstaker påskudd til å vente med å påberope seg forhold og på den måten øke sannsynligheten for at bevisene reduseres. I tillegg vil ikke arbeidsgiver ha noe incitament til å rette opp eventuelle kritikkverdige forhold.

§ 3-6 Plikt til å legge forholdene til rette for varsling

Arbeidsgruppen foreslår at arbeidsgiver skal ha plikt til å legge forholdene til rette for varsling dersom forholdene i virksomheten tilsier det. Bestemmelsen er viktig med tanke på å legge til rette for et klima hvor lojale varslinger og ytringer kan fremsettes. Samtidig er det avgjørende at arbeidsgivers plikt skal vurderes ut i fra blant annet virksomhetens karakter, størrelse og organisering.

Behovet for eget ytringsfrihetsorgan

Navo støtter arbeidsgruppens konklusjon om at det pr. i dag ikke er grunnlag for å opprette et eget ytringsfrihetsorgan for arbeidslivet.



Anonymitet for varslere

Navo er enig med arbeidsgruppen i at lovfestet anonymitetsrett for arbeidstakere neppe er et hensiktsmessig virkemiddel for å stimulere til varsling om kritikkverdige forhold.

Med vennlig hilsen
Arbeidsgiverforeningen Navo

Rolv Økland
Juridisk direktør